



**You have downloaded a document from
RE-BUS
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Coaching a poczucie koherencji

Author: Anna Worsztynowicz

Citation style: Worsztynowicz Anna. (2013). Coaching a poczucie koherencji. "Forum Oświatowe" (Vol. 25, iss. 2 (2013) s. 41-55).



Uznanie autorstwa - Na tych samych warunkach - Licencja ta pozwala na kopiowanie, zmienianie, rozprowadzanie, przedstawianie i wykonywanie utworu tak długo, jak tylko na utwory zależne będzie udzielana taka sama licencja.



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Anna Worsztynowicz

Uniwersytet Śląski, Wydział Pedagogiki i Psychologii, Instytut Psychologii

Coaching a poczucie koherencji

ABSTRAKT: Celem artykułu jest zaprezentowanie idei wykorzystania coachingu jako metody poprawy poziomu poczucia koherencji osób dorosłych. Poczucie koherencji jest centralnym konstruktem Modelu Salutogenezy Aarona Antonovsky'ego. Zgodnie z tym modelem poczucie koherencji jest kluczowym determinantem zdrowia. Idea Antonovsky'ego została potwierdzona przez większość uznanych badań. Nadal jednak pozostaje do rozwiązania ważna kwestia poprawy poczucia koherencji osób dorosłych. Czy uzasadnione jest rozważanie wykorzystania coachingu jako skutecznej metody poprawy soc?

SŁOWA KLUCZOWE: coaching, poczucie koherencji.

Kontakt:	Anna Worsztynowicz anna.worsztynowicz@us.edu.pl
Jak cytować:	Worsztynowicz, A. (2013). Coaching a poczucie koherencji. <i>Forum Oświatowe</i> , 2(49), 41-55. Pobrano z: http://forumoswiatowe.pl/index.php/czasopismo/article/view/53
How to cite:	Worsztynowicz, A. (2013). Coaching a poczucie koherencji. <i>Forum Oświatowe</i> , 2(49), 41-55. Retrieved from http://forumoswiatowe.pl/index.php/czasopismo/article/view/53

WPROWADZENIE

Jedną z najbardziej popularnych koncepcji psychologicznych ostatnich lat jest koncepcja salutogenezy i poczucia koherencji Aarona Antonovsky'ego (1979, 1995). Po wielu latach badań znawcy tematu są przekonani, że poczucie koherencji jako główny osobisty metazośb zarządza pozostałymi uogólnionymi zasobami człowieka i stanowi niewątpliwie klucz do zdrowia (Heszen, Sęk, 2008). Poczucie koherencji to gotowość, chęć i umiejętność wykorzystywania dostępnych jednostce zasobów. Jest ono czynnikiem decydującym „o zakresie, w jakim jednostka radzi sobie w udany sposób z wyzwaniami, przed jaki staje w cyklu życia” (Antonovsky, 1985, s. 275).

Badania empiryczne pokazują niemal bez wyjątku, że poczucie koherencji wpływa pozytywnie na zdrowie i efektywne funkcjonowanie człowieka (Sęk, 2001). Silne poczucie koherencji zapobiega poczuciu bezradności, poddania i braku sensu. Wiadomo, że jest ono powiązane z takimi konstruktami, jak poczucie własnej skuteczności i hardiness (Heszen, Sęk, 2008). Nadal jednak niewiele wiadomo o sposobach intencjonalnej zmiany poziomu poczucia koherencji. Skoro poczucie koherencji ma tak istotne znaczenie dla dobrego funkcjonowania jednostki, warto poszukiwać sposobów jego poprawy.

Celem artykułu jest przedstawienie refleksji na temat możliwości wykorzystania coachingu jako sposobu intencjonalnej poprawy poczucia koherencji dorosłych osób¹.

POCZUCIE KOHERENCJI

Choć koncepcja salutogenezy i poczucia koherencji jest powszechnie znana i znajduje swoje stałe miejsce w akademickich podręcznikach psychologii (Strelau, Doliński, 2008), warto przybliżyć jej kluczowe założenia ze względu zarówno na temat tego artykułu, jak i ciekawą historię rozwoju koncepcji.

Początki koncepcji salutogenezy i poczucia koherencji (*sense of coherence* – soc) sięgają 1970 roku. Profesor Aaron Antonovsky² prowadził wówczas w Izraelu badania dotyczące funkcjonowania kobiet z różnych grup etnicznych w okresie menopauzy. Jedną z grup stanowiły kobiety urodzone w środkowej Europie między 1914 a 1923 rokiem, które podczas II wojny światowej doświadczyły dramatu obozu koncentracyjnego. Antonovsky porównał stan zdrowia tych kobiet z grupą kontrolną. Jak można się było spodziewać, kobiety nieobciążone doświadczeniami obozu koncentracyjnego uzyskały w badaniach zdecydowanie lepsze rezultaty: 51% kobiet z grupy kontrolnej wykazywało się dobrym stanem zdrowia w porównaniu z 29% kobiet, które przeżyły

obóz. Nie były to wyniki zaskakujące. Jak to się jednak stało, że aż 29% kobiet po niewątpliwie traumatycznych doświadczeniach życiowych pozostało w dobrym zdrowiu? To przełomowe wówczas pytanie, które zadał Antonovsky, pytanie o źródła zdrowia zapoczątkowało *ideę salutogenezy i poczucia koherencji* (Antonovsky, 1979, 1987, 1995).

Kluczową rolę w koncepcji Antonovsky'ego odgrywa umiejętność wykorzystywania przez człowieka – aktywnego, świadomego podmiotu, biorącego odpowiedzialność za własne zdrowie – dostępnych mu zasobów. Umiejętność ta wiąże się z centralnym konstruktami salutogenetycznym – **poczuciem koherencji**.

Poczucie koherencji jest definiowane jako

globalna orientacja człowieka, wyrażająca stopień, w jakim człowiek ten ma dojmujące, trwałe, choć dynamiczne poczucie pewności, że (1) bodźce napływające w ciągu życia ze środowiska wewnętrznego i zewnętrznego mają charakter ustrukturuowany, przewidywalny i wytłumaczalny; (2) dostępne są zasoby, które pozwolą mu sprostać wymaganiom stawianym przez te bodźce; (3) wymagania te są dla niego wyzwaniem wartym wysiłku i zaangażowania. (Antonovsky, 1995, s. 34)

Na poczucie koherencji składają się trzy komponenty: poczucie zrozumiałości, zaradności i sensowności.

Poczucie zrozumiałości (*comprehensibility*) świadczy o tym, że człowiek spostrzega napływające informacje jako uporządkowane i spójne. Nawet jeśli pewne sytuacje pojawiają się niespodziewanie i są zaskakujące, poczucie zrozumiałości pozwala je do czegoś przyporządkować i wyjaśnić za pomocą znanych kategorii. W związku z tym człowiek ma poczucie, że wydarzenia można zrozumieć i przewidzieć.

Poczucie zaradności (sterowalności) (*manageability*) to wewnętrzne przekonanie jednostki o posiadaniu zasobów pozwalających sprostać stawianym jej wymaganiom. Przekonanie to dotyczy nie tylko zasobów czy możliwości, którymi dysponuje jednostka, ale także „uprawnieni inni” (*legitimate others*) – rodzina, sąsiedzi, instytucje, Bóg, historia. Mając poczucie zaradności, człowiek nie czuje się bezsilny, ma poczucie, że trudnościom można zaradzić, a nowe sytuacje należy traktować jak wyzwania.

Poczucie sensowności (*meaningfulness*) oznacza wewnętrzne przekonanie jednostki, jej wiarę w sens podejmowanych działań. Osoba o silnym poczuciu sensowności czuje, że warto się w życiu o coś starać, podejmować wysiłki i angażować energię, aby sprostać kolejnym wyzwaniom, że warto stawiać przed sobą nowe cele. Poczucie sensowności to po prostu emocjonalne przekonanie, że życie ma sens. Jest to najistotniejszy, motywacyjny komponent poczucia koherencji, wzmacniający dwa pozostałe (Antonovsky, 1985, 1995).

Od czasu zdefiniowania pojęcia poczucia koherencji przeprowadzono liczne badania weryfikujące założenia Antonovsky'ego. Niemal wszystkie potwierdzają hipotezy dotyczące prozdrowotnego znaczenia soc (Heszen, Sęk, 2008).

Osoby o wysokim poczuciu koherencji mają zdolność do trafnej oceny rzeczywistości i rozwój wypadków nie jest dla nich zaskoczeniem, nie poddają się losowi, w trudnej sytuacji radzą sobie same lub wiedzą, do kogo zwrócić się o pomoc; mają zawsze w życiu coś, na czym im zależy, co je żywo obchodzi i w co ich zdaniem warto się angażować (Jelonkiewicz, Kosińska-Dec, 2001). Poczucie koherencji pozostaje w wyraźnym związku z zadowoleniem z życia (Golińska, 2003).

Po wielu latach badań nad poczuciem koherencji nie ma wątpliwości, że jest ono istotnym czynnikiem sprzyjającym zdrowiu i dobremu funkcjonowaniu człowieka (Heszen, Sęk, 2008). W tym kontekście szczególnego znaczenia nabierają próby odpowiedzi na stawiane przez Antonovsky'ego pytanie o źródła silnego poczucia koherencji, a przede wszystkim o możliwości poprawy poziomu soc.

Wiadomo, że silne poczucie koherencji rozwija się w toku socjalizacji. W literaturze przedmiotu można znaleźć dowody przedstawiające uwarunkowania rozwoju poczucia koherencji (m.in. Ben-David, 1996; Sagy, Antonovsky, 1999). W badaniach polskich potwierdzono m.in. znaczenie relacji z rodzicami, mocnych stron rodziny i doświadczania wsparcia ze strony osób znaczących dla rozwoju silnego soc u młodzieży (Frączek, Zwoliński, 1999; Kosińska-Dec, Jelonkiewicz, 2001; Worsztynowicz, 2001, 2003, 2006). Podejmowano także próby intencjonalnej zmiany poziomu soc u osób dorosłych przez oddziaływania terapeutyczne. W Polsce badaniami objęto uczestniczących w terapii pacjentów z zaburzeniami nerwicowymi (Szymona, 2008) oraz uzależnionych od alkoholu (Mroziak, 2001). Po zakończeniu terapii we wszystkich przypadkach stwierdzono istotną poprawę poziomu soc u pacjentów z jego wyjściowo niskim poziomem. Wyniki tych badań, jakkolwiek niezwykle istotne w kontekście poszukiwania sposobów poprawy poczucia koherencji, nie mogą być jednak uogólniane, jako że odnoszą się wyłącznie do osób wymagających pomocy terapeutycznej. Brakuje natomiast danych na temat możliwości intencjonalnej zmiany poziomu soc u osób zdrowych. W literaturze można znaleźć jedynie teoretyczne rozważania nad możliwością kreowania silnego soc za pośrednictwem oddziaływań pedagogicznych (wychowania i edukacji) (Binnebesel, 2006).

Warto zauważyć, że poszukiwanie odpowiedzi na pytanie o sposób poprawy poczucia koherencji jest nie tylko zgodne z zamysłem Antonovsky'ego, lecz także doskonale wpisuje się we współczesny nurt psychologii pozytywnej – tzw. psychologii XXI wieku (Carr, 2009; Czapiński, 2004; Linley, Joseph, 2007; Seligman, 2005; Trzebińska, 2008).

Psychologia pozytywna stanowi propozycję nowego spojrzenia na człowieka, które ma służyć rozpoznaniu i rozwijaniu najlepszych ludzkich możliwości. Pojawiła się [...] jako wyraz dążenia do tego, aby psychologia jako nauka jak najlepiej spełniała potrzeby i aspiracje współczesnych ludzi w ich dążeniach do dobrego życia. (Trzebińska, 2008, s. 13)

Psychologia pozytywna odpowiada na ważne potrzeby społeczne. Ludzie są zainteresowani tym, by wykorzystać osiągnięcia psychologii do lepszego poznania siebie,

do osobistego rozwoju, do lepszego i szczęśliwszego życia (Heszen, Życińska, 2008). W centrum zainteresowania psychologii pozytywnej znajduje się zdrowy, dobrze funkcjonujący człowiek.

W psychologii pozytywnej zwraca się uwagę przede wszystkim na to, że ludzie są produktywni i twórczy, że cieszą się życiem i z powodzeniem wychodzą z życiowych opresji. [...] To, co ludziom utrudnia dobre życie, nie jest przedmiotem uwagi w ramach psychologii pozytywnej, ponieważ zajmowano się tym wszechstronnie od dawna [...]. (Trzebińska, 2008, s. 9)

Wydaje się, że koncepcja salutogenetyczna z jej koncentracją na zdrowiu, a nie chorobie, oraz poczucie koherencji jako czynnik prozdrowotny dobrze wpisują się we współczesny pozytywny nurt w psychologii. Za spójną z założeniami autorów tego nurtu można byłoby z pewnością uznać aktywność związaną z poszukiwaniem sposobów intencjonalnej poprawy poczucia koherencji u osób dorosłych.

Warto zauważyć, że zgodnie z założeniami twórców psychologii pozytywnej jej misją jest nie tylko rozpoznawanie, ale i rozwijanie ludzkiego potencjału, a zatem także konkretne oddziaływania na rzecz dobrego życia (Seligman, 2005; Trzebińska, 2008). Stąd obecność w psychologii pozytywnej różnorodnych inicjatyw prewencyjnych nastawionych na stymulowanie rozwoju osobistego, a nie tylko na „ratowanie” przed zagrożeniami (Czapiński, 2004; Linley, Joseph, 2007; Seligman, 2005; Trzebińska, 2008).

Jak zauważa Ewa Trzebińska (2008), oddziaływania prewencyjne są stosunkowo łatwe w odniesieniu do dzieci i młodzieży, ponieważ mogą być wplatanie w naturalne w tym okresie życia praktyki edukacyjne i wychowawcze. W przypadku osób dorosłych jest to znacznie trudniejsze ze względu na ograniczony zakres sytuacji, w których oddziaływania takie mogą im być oferowane. „Jednym z nielicznych kontekstów umożliwiających prewencyjne kształtowanie siły psychicznej jest **coaching**, czyli indywidualne wspomaganie rozwoju, udzielane osobie, która pragnie poprawić swoje kompetencje i osiągnięcia w określonej dziedzinie” – twierdzi Trzebińska (2008, s. 134).

W kontekście powyższych danych nasuwa się pytanie – czy coaching mógłby także znaleźć zastosowanie jako oddziaływanie prewencyjne służące poprawie poczucia koherencji osób dorosłych? Poszukiwanie odpowiedzi na to pytanie jest przedmiotem rozważań w dalszej części artykułu.

COACHING

Coaching pojawił się w Europie Zachodniej i Stanach Zjednoczonych w końcu lat osiemdziesiątych XX wieku, a w Polsce dopiero po roku 2002 – zbierając wiedzę i doświadczenie coachów sportowych i psychologów (Ramirez-Cyzio, 2010). Początków coachingu należy się doszukiwać zarówno w multidyscyplinarnym, teoretycznym dziedzictwie (pedagogika, psychologia, socjologia, zarządzanie, filozofia),

jak i w zdroworozsądkowej działalności oraz doświadczeniach różnych praktyków nazywających siebie coachami (Marciniak, 2009). Czym jest zatem coaching? W dostępnych publikacjach można znaleźć niemal tyle różnych definicji tego pojęcia, ilu jest autorów. „Samo tylko uporządkowanie już sformułowanych definicji i podzielenie ich na typy treściowe mogłoby stanowić cel rozbudowanej rozprawy naukowej” (Marciniak 2009, s. 19).

Coaching „to interakcja między dwiema osobami, której celem jest zainspirowanie coachowanego do zarządzania sobą i stojącymi przed nim wyzwaniami w sposób optymalny w danej chwili” (Rybczyńska, 2010, s. 94); „Coaching jest dla osób, które dobrze funkcjonują, ale mają potencjał oraz ambicję, aby radzić sobie jeszcze lepiej z myślą o osiągnięciu nieprzeciętnych wyników” (Smółka, 2009, s. 8); „Zadaniem coachingu jest spowodowanie, by ludzie w pełni skorzystali z wewnętrznych zasobów, tak aby osiągnąć swój cel, jakikolwiek by on był” (Wilson, 2010, s. 26). Te i wiele innych definicji coachingu można znaleźć w obszernej (dostępnej już także i w Polsce) literaturze przedmiotu.

Warto podkreślić, że po czterech dekadach funkcjonowania coachingu istnieją mocne przesłanki ku temu, by nie określać go jedynie mianem przejściowej mody czy zjawiska rynkowego. „Coaching [...] to obszar, który – podobnie jak niegdyś zarządzanie – ze »sztuki« uprawianej w praktyce staje się odrębną dyscypliną akademicką [...], stopniowo konstytuując i krystalizując swój merytoryczny zakres” (Czarkowska, 2010, s. 2). Obok biznesu coachingowego opartego na niezwyfikowanych empirycznie podstawach rozwija się dynamicznie nurt zwany „coachingiem drugiej generacji”, czyli coaching oparty na dowodach empirycznych (*evidence based coaching*), profesjonalnej praktyce, dużej wiarygodności i sprawdzonej efektywności (Smółka, 2009). Tak rozumiany coaching będzie przedmiotem rozważań w dalszej części tekstu. Jako że tematyka coachingu, a zwłaszcza coachingu profesjonalnego nie jest dobrze znana polskiemu czytelnikowi, warto poświęcić jej historii i założeniom nieco więcej uwagi.

Określenie „evidence based coaching” wpisuje się w szerszy nurt pokrewnych działań, określane jako EBP (Evidence Based Practice), czyli praktyka oparta na dowodach empirycznych. Najogólniej można określić tę ideę jako dążenie do tego, by wszelkie oddziaływania praktyczne opierały się na podstawach naukowych, co oznacza przede wszystkim wymóg stosowania strukturalizowanych metod i procedur sprawdzonych empirycznie. Nurt ten narodził się na początku lat dziewięćdziesiątych XX wieku w medycynie, skąd przeniósł się najpierw do psychoterapii, a następnie ogarnął całość praktyki psychologicznej (Stemplewska-Żakowicz, 2009).

Jako że coaching oparty na dowodach opiera się przede wszystkim na sprawdzonych empirycznie koncepcjach psychologicznych, nie dziwi pojawienie się w tym nurcie coachingu zwanego psychologicznym (*coaching psychology*) (Palmer, Whybrow, 2010). Takie podejście do coachingu bliskie jest autorce niniejszego artykułu. Coaching psychologiczny jest definiowany jako „stosowanie wiedzy i metod psychologicznych do wspierania rozwoju kompetencji, zwiększania efektywności w życiu osobistym i/ lub zawodowym oraz stymulowania poczucia satysfakcji z wykonywanej aktywności” (Smółka, 2009, s. 48). Trzeba dodać, że coaching z założenia odnosi się do normalnej,

nieklinicznej populacji (Grant, 2010). Od niedawna można także mówić o rozwoju nowej, odrębnej dziedziny zwanej psychologią coachingu traktowanej jako obszar psychologii stosowanej (Palmer, Whybrow, 2010). Psychologia coachingu rozwinęła się najpierw w Australii (The Australian Psychologist Society utworzyło Interest Group In Coaching Psychology w sierpniu 2002 roku; coaching psychologiczny definiowano jako stosowaną psychologię pozytywną; Palmer, Whybrow, 2010), a zaraz potem w Wielkiej Brytanii wraz z utworzeniem w 2002 roku Coaching Psychology Forum (Forum Psychologii Coachingu), które w 2004 roku przekształciło się w British Psychological Society Special Group in Coaching Psychology (Specjalistyczna Grupa Psychologii Coachingu Brytyjskiego Towarzystwa Psychologicznego). W grudniu 2004 roku odbyło się inauguracyjne spotkanie oraz konferencja na City University w Londynie, podczas której wykład inauguracyjny miał doktor Anthony Grant z University of Sydney, uważany za ojca nowoczesnej psychologii coachingu (Palmer, Whybrow, 2010). Od tej pory obserwuje się ogromny wzrost popularności psychologii coachingu, co prowadzi do podejmowania coraz większej liczby badań naukowych w tej dziedzinie przez uczestników uniwersyteckich szkoleń podyplomowych i doktorantów (Law, Ireland, Hussain, 2010)³. Psychologia coachingu jest obecnie definiowana jako „poprawianie dobrostanu i funkcjonowania w sferze życia osobistego i zawodowego, wykorzystujące modele coachingu oparte na regułach uczenia się osób dorosłych i dzieci lub na podejściu psychologicznym” (Palmer, Whybrow, 2010, s. 3). O dynamicznym rozwoju tej dyscypliny świadczy utworzenie w grudniu 2008 roku w Londynie Society for Coaching Psychology, SCP – międzynarodowej organizacji zrzeszającej psychologów-coachów. Jej celem jest promowanie coachingu psychologicznego i zachęcanie do rozwoju teorii, badań i praktyki w tym obszarze oraz profesjonalizacja coachingu. Przewodniczącym SCP został profesor Stephen Palmer – dyrektor Wydziału Psychologii Coachingu City University London oraz jeden z redaktorów pierwszego podręcznika psychologii coachingu, w którym przedstawiono koncepcje psychologiczne znajdujące zastosowanie w coachingu (zob. Palmer, Whybrow, 2010). O skali i dynamice działania stowarzyszenia oraz o rosnącej potrzebie wymiany doświadczeń w zakresie psychologii coachingu świadczy fakt, że 18 lipca 2011 roku stowarzyszenie uzyskało zgodę na zmianę nazwy na International Society for Coaching Psychology.

Podejście oparte na dowodach w coachingu nie wiąże się z żadnym konkretnym modelem pracy z klientem – jest raczej inspiracją oraz źródłem wytycznych, które są pomocne w zwiększeniu skuteczności praktyki coachingu. Aby praktyka była znamienna dla podejścia opartego na dowodach, powinna spełniać jednocześnie trzy warunki: inspirowanie się wiedzą i wynikami badań naukowych w procesie wspierania klienta, twórcze adaptowanie wiedzy i wyników badań do specyfiki coachingowego procesu wspierania klienta (refleksyjna praktyka) oraz adaptowanie i zastosowanie dowodów do potrzeb konkretnego klienta (Smółka, 2012). Wdrożenie podejścia opartego na dowodach w praktyce coachingowej oznacza znaczne podniesienie jej standardów (Smółka, 2009).

Dotychczasowe badania nad coachingiem wskazują, że najczęściej stosowanym przez psychologów-coachów podejściem w pracy z klientami jest podejście poznawczo-behawioralne oraz skoncentrowane na rozwiązaniach (Palmer, Whybrow, 2010). Jest ono także najbardziej skuteczne we wspieraniu klienta w trakcie realizacji szerokiego spektrum celów rozwojowych (Smółka, 2009). Obok wciąż rozwijanych nowych metod coachingowych wiele sprawdzonych i skutecznych metod terapii zaadaptowano do obszaru coachingu – pracy z populacją niekliniczną (Palmer, Whybrow, 2010; Law i in., 2010). Warto dodać, że terapie behawioralno-poznawcze ze względu na swoją dyscyplinę i precyzyjną strukturalizację stanowią główne kierunki w nurcie Evidence Based Therapy (EBT) (Witkowski, 2009).

Czy można uznać, że coaching rozumiany w kategoriach coachingu drugiej generacji (*evidence based coaching*) jest profesją? Przedstawiciele dyscypliny twierdzą, że odpowiedzi na to pytanie można udzielić, analizując zjawisko coachingu przez pryzmat czterech kryteriów profesjonalizacji:

1. istnienia formalnych barier dostępu do wykonywania zawodu;
2. rozwoju podstaw naukowych dla uprawiania działalności;
3. utworzenia na poziomie uniwersyteckim formalnych ścieżek edukacyjnych oraz systemu weryfikowania wiedzy (nadawania prawa do wykonywania zawodu);
4. funkcjonowania formalnej instytucji zrzeszającej praktyków, reprezentującej interesy profesji, dbającej o jej rozwój i reputację, a także o jej autonomię przez sprawowanie kontroli nad działaniami coachów (do odbierania prawa do wykonywania zawodu wyłącznie) (Grant, Cavanagh, 2004).

Ramy tego tekstu nie pozwalają na przedstawienie szczegółowej analizy zjawiska coachingu pod kątem wymienionych kryteriów. Więcej informacji na ten temat można znaleźć w publikacji pod redakcją Smółki (2009) *Coaching: inspiracje z perspektywy nauki, praktyki i klientów* oraz w pracy Lidii Czarkowskiej (2010) *Profesjonalizm i proces profesjonalizacji w coachingu*. Czytelnikom zainteresowanym coachingiem profesjonalnym autorka szczególnie poleca zapoznanie się z polskimi opracowaniami pod redakcją Pawła Smółki (2009) oraz Małgorzaty Sidor-Rządkowskiej (2009), a także jedyną dostępną na rynku polskim pozycją na temat psychologii coachingu autorstwa Ho Law, Sary Ireland oraz Zulfi Hussaina, wydaną nakładem Wydawnictwa Naukowego PWN (Law i in., 2010).

COACHING A POCZUCIE KOHERENCJI

Jak wspomniano we wstępie, celem tego artykułu jest przedstawienie refleksji na temat możliwości wykorzystania coachingu jako sposobu intencjonalnej poprawy poczucia koherencji osób dorosłych.

Rozważania nad tym zagadnieniem warto rozpocząć od przypomnienia założeń Antonovsky'ego na temat źródeł poczucia koherencji. Zdaniem autora (1979, 1995) silne poczucie koherencji jest uwarunkowane doświadczeniami życiowymi charak-

teryzującymi się trzema cechami. Są nimi: spójność, równowaga przeciążenie-niedociążenie oraz udział w podejmowaniu decyzji. Mają one bezpośredni wpływ na kształtowanie wspomnianych trzech komponentów soc.

Spójność odnosi się do zakresu, w jakim dane doświadczenie pasuje do uprzednich lub współczesnych doświadczeń jednostki. W im większym stopniu układają się one w pewną logiczną całość, tym rzadziej pojawiające się zdarzenia są postrzegane jako niespodziewane i zaskakujące. Przeszłe wydarzenia pozwalają bowiem stosunkowo dobrze wnioskować o przyszłości. Spójność oznacza, że doświadczenia są powtarzalne, stanowią pewną strukturę, zawierają stosunkowo mało niespodzianek i sprzeczności. Spójność doświadczeń (lub jej brak) kształtuje zatem poczucie zrozumiałości.

Równowaga między przeciążeniem a niedociążeniem jest zachowana, gdy wymagania, jakie przynosi ze sobą życie, są dostosowane do możliwości jednostki, są na miarę jej wieku, sił i stanu organizmu. Powszechnie dostrzega się zagrożenie związane z przekraczaniem optymalnego poziomu pobudzenia, jednakże niedostatek bodźców również powoduje negatywne skutki. Niemożność wykorzystania przez człowieka jego potencjalnych zasobów nieuchronnie prowadzi do frustracji i pustki. Wydaje się nawet, że korzystne jest pozostawanie w stanie lekkiego przeciążenia, co sprzyja odkrywaniu i rozwijaniu własnych predyspozycji. Pozostaje to w ścisłym związku z poczuciem zaradności (sterowalności).

Udział w podejmowaniu decyzji kształtuje poczucie sensowności. Nie należy go mylić z poczuciem kontroli, bowiem niewiele może być zdarzeń całkowicie kontrolowanych przez człowieka. Istotne jest, że bierze on aktywny udział w kreowaniu rzeczywistości, ponosi odpowiedzialność za stawiane mu zadania i wyraża zgodę na ich realizację. W ten sposób kształtuje w sobie poczucie uczestnictwa, zaangażowania i autonomii (Antonovsky, 1979, 1995).

Zdaniem Antonovsky'ego powtarzający się wzór doświadczeń życiowych charakteryzujących się omówionymi wyżej cechami korzystnie wpływa na kształtowanie się silnego poczucia koherencji. Wydaje się zatem, że w poszukiwaniu sposobu poprawy soc należałoby się kierować tymi wskazówkami.

Czy można przyjąć, że coaching jest praktyką dostarczającą jednostce doświadczeń korzystnych dla kształtowania silnego soc? Aby odpowiedzieć na to pytanie, warto dokładniej przyjrzeć się definicji coachingu.

Wobec braku spójności i wielości definicji coachingu dobrym zwyczajem w rozważaniach nad tym zjawiskiem jest odwoływanie się do definicji już istniejących, a zwłaszcza integrujących wiedzę na temat coachingu. Udaną próbę zintegrowania wiedzy na temat coachingu podjął Marciniak (2009). Choć zaproponowana przez niego definicja, a raczej opis istoty coachingu jest dość rozbudowany, jego zaleta polega na uwzględnieniu wszystkich istotnych cech coachingu zarówno jako koncepcji, jak i ważnej z uwagi na cel tego artykułu **praktyki**. Warto także zauważyć, że zaproponowane przez autora ujęcie coachingu jest nie tylko zgodne z jego najpowszechniejszym międzynarodowym rozumieniem (<http://www.coachfederation.org>), ale

także odpowiada postulatом podejścia opartego na dowodach, będącego wyrazem profesjonalizacji coachingu.

Jak pisze Marciniak

Coaching jest koncepcją dotyczącą wspierania rozwoju człowieka, opartą na multidyscyplinarnym dorobku naukowym oraz doświadczeniach osób samorządnie pomagających innym w osiąganiu ich celów. [...] jest to koncepcja podkreślająca istnienie potencjału osobistego wystarczającego do osiągania przez ludzi stawianych sobie celów, ukierunkowana na rezultaty i oparta na działaniu procesualnym, posiadającym kanon etyczny. [...] coaching jest także praktyką, która [...] posiada cechy wspólne wszystkim swoim odmianom, wystarczające, aby ją scharakteryzować. Jest to praktyka realizowana przez profesjonalnie przygotowanego specjalistę, możliwa do uporządkowania w etapach i o odtwarzalnych działaniach, przynosząca obserwowalne, wymierne rezultaty, zawsze powiązane z potencjałem i kompetencjami. Jest to praktyka o określonych celach, ukierunkowana na rozwój oraz zmianę w zakresie działania, postrzegania i rozumienia. Realizowana jest interaktywnie poprzez proces komunikowania, opiera się na współpracy i zaangażowaniu, przy zachowaniu ciągłości oddziaływań dostosowanych do indywidualnej specyfiki klienta i jego sytuacji. Wymaga autentycznego zaangażowania stron, co służy zwiększeniu efektywności procesu, ale także ustanowieniu i utrzymaniu zaufania pomiędzy wszystkimi zainteresowanymi. (Marciniak, 2009, s. 37)

Czy tak rozumiane oddziaływania coachingowe mogą dostarczać doświadczeń korzystnych dla kształtowania silnego poczucia koherencji?

W tabeli 1 zestawiono charakterystyki coachingu i postulowanych przez Antonovsky'ego cech doświadczeń korzystnych dla kształtowania silnego poczucia koherencji.

Tabela 1

Coaching a cechy doświadczeń kształtujących silne poczucie koherencji

COACHING	CECHY DOŚWIADCZEŃ KSZTAŁTUJĄCYCH SILNE SOC
Praktyka o określonych celach, możliwa do uporządkowania w etapach, o odtwarzalnych działaniach i zachowanej ciągłości oddziaływań, przynosząca obserwowalne, wymierne rezultaty	<i>Spójność</i> Doświadczenia są powtarzalne, stanowią pewną strukturę, zawierają mało niespodzianek i sprzeczności
Praktyka ukierunkowana na rozwój i zmianę, powiązana z potencjałem i kompetencjami, dostosowana do indywidualnej specyfiki klienta i jego sytuacji	<i>Równowaga między przeciążeniem a niedociążeniem</i> Wykorzystanie potencjalnych zasobów jednostki przy dostosowaniu wymagań do jej możliwości

COACHING	CECHY DOŚWIADCZEŃ KSZTAŁTUJĄCYCH SILNE SOC
Praktyka realizowana interaktywnie, opiera się na współpracy, wymaga autentycznego zaangażowania stron, co służy zwiększeniu efektywności procesu i zaufania pomiędzy stronami	<i>Udział w podejmowaniu decyzji</i> Jednostka bierze aktywny udział w kreowaniu rzeczywistości, ponosi odpowiedzialność za stawiane jej zadania i wyraża zgodę na ich realizację

Źródło: opracowanie własne na podstawie definicji przedstawionych w niniejszym artykule.

Coaching a spójność doświadczeń⁴

Sesje coachingowe z klientami odbywają się zwykle regularnie co tydzień lub dwa i mogą trwać od trzech do sześciu miesięcy lub dłużej, zależnie od potrzeb klienta. Cykl sesji poprzedzony jest zawarciem kontraktu między klientem a coachem, w którym ustala się cele i zasady współpracy (Bobrowska-Drozda, 2009). Każda sesja ma określoną strukturę zależną od podejścia, według którego pracuje coach, na przykład zgodną z zasadami coachingu skoncentrowanego na rozwiązaniach (O'Connell, Palmer, 2010), modelem poznawczo-bhawioralnym (Palmer, Szymańska, 2010; Syrek-Kossowska, Palmer, 2010) lub innym (Palmer, Whybrow, 2010).

Coaching a równowaga między przeciążeniem a niedociążeniem

Istotą coachingu jest rozwój i zmiana. Jednym z głównych zadań coacha jest dbanie o to, by cele formułowane przez klienta były dla niego warte wysiłku i zaangażowania (Whitmore, 2011). Atrakcyjny i ważny dla klienta cel zwiększa jego motywację do działania. Jednocześnie wymogiem prawidłowo prowadzonego coachingu jest każdorazowe dopasowywanie narzędzi i tempa pracy do specyfiki sytuacji i możliwości konkretnej osoby. Jest to jedna z przyczyn efektywności coachingu (Bennewicz, 2010).

Coaching a udział w podejmowaniu decyzji

„Sesję coachingową niezmiennie zaczynamy od określenia celu, jakiemu ma służyć” (Whitmore, 2011, s. 73). Cel coachingu jest zawsze celem klienta. Oznacza to, że klient jest całkowicie odpowiedzialny za jego realizację. Coach odpowiada natomiast za stworzenie warunków do osiągnięcia tego celu. Klient jest odpowiedzialny za analizę własnego zachowania i formułowanie wniosków dotyczących dalszego uczenia się, coach – za kierowanie rozmową, stymulowanie aktywności klienta i udzielanie rzetelnej informacji zwrotnej (Bobrowska-Drozda, 2009).

A zatem czy coaching może sprzyjać wzmocnieniu poczucia koherencji? Wydaje się, że analiza przedstawionego wyżej materiału pozwala sformułować następujące przypuszczenie: coaching jako praktyka oparta na potencjale klienta, dostosowująca wymagania do jego możliwości oraz akcentująca aktywny udział klienta w procesie prowadzącym do zmiany, może dostarczać klientowi spójnych i powtarzalnych doświadczeń, korzystnie wpływających na jego poczucie koherencji.

ZAKOŃCZENIE

W niniejszym artykule zawarto refleksje na temat teoretycznych podstaw zastosowania coachingu jako sposobu intencjonalnej poprawy poczucia koherencji osób dorosłych. Jak się wydaje, nie brakuje przesłanek do postawienia hipotezy, iż coaching może służyć wzmacnianiu poczucia koherencji osoby dorosłej. Hipoteza ta wymaga, co oczywiste, potwierdzenia w badaniach empirycznych. Badania takie (eksperyment) z pewnością nie byłyby łatwe do przeprowadzenia. Należałoby wyraźnie określić grupę badawczą, określić i ujednolicić rodzaj podejścia stosowanego w coachingu, zaplanować badania podłużne w określonym czasie i z uwzględnieniem grupy kontrolnej (niepoddawanej oddziaływaniom, aby wykluczyć wpływ zmiennej, jaką jest czas) oraz dokonać pomiaru poczucia koherencji osób badanych przed procesem coachingu i po jego zakończeniu.

Warto zauważyć, że empiryczne potwierdzenie hipotezy o skuteczności coachingu dla poprawy SOC byłoby nie tylko jednoznaczne ze znalezieniem sposobu umożliwiającego intencjonalną zmianę poczucia koherencji, ale także dostarczałoby dowodów efektywności coachingu jako nowej metody wsparcia rozwoju osobistego.

BIBLIOGRAFIA

- Antonovsky, A. (1979). *Health, Stress and Coping*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Antonovsky, A. (1985). The Life Cycle, Mental Health and the Sense of Coherence, *Israel Journal of Psychiatry and Related Sciences*, 22(4), 273-280.
- Antonovsky, A. (1987). The Salutogenic Perspective: Toward a New View of Health and Illness. *Advances, Institute for the Advancement of Health*, 4(1), 47-55.
- Antonovsky, A. (1995). *Rozwikłanie tajemnicy zdrowia*. Warszawa: Wydawnictwo IPN.
- Ben-David, A. (1996). Cross-Cultural Differences Between Russian Immigrants and Israeli College Students: The Effect of the Family on the Sense of Coherence. *Israel Journal of Psychiatry and Related Sciences*, 33(1), 13-20.
- Bennewicz, M. (2010). Od indywidualnego rozwoju menedżerskiego do coachingu systemowego organizacji. *Coaching Review*, 1, 56-86.
- Binnebesel, J. (2006). Pedagogiczne możliwości kształtowania poczucia koherencji w kontekście salutogenetycznej koncepcji zdrowia A. Antonovsky'ego. *Psychoonkologia*, 10(2), 64-69.
- Bobrowska-Drozda, Ł. (2009). Zawieranie kontraktu coachingowego. W: M. Sidor-Rządkowska (red.), *Coaching. Teoria, praktyka, studia przypadków* (s. 83-96). Kraków: Oficyna Wolters Kluwer.
- Carr, A. (2009). *Psychologia pozytywna*. Poznań: Zysk i S-ka.
- Czapiński, J. (2004). (red.). *Psychologia pozytywna: nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*. Warszawa: PWN.
- Czarkowska, L. (2010). Coaching Review – teorie, badania, praktyka: od redaktora naukowego. *Coaching Review*, 1(2-4).

- Frączek, A., Zwoliński, M. (1999). Some childhood predictors of the sense of coherence (soc) in young adults: A follow-up study. *Polish Psychological Bulletin*, 30(4), 263-270.
- Golińska, L. (2003). Poczucie koherencji a zadowolenie z życia w różnych jego fazach. *Nowiny Psychologiczne*, 4, 33-46.
- Grant, A. (2010). Past, present and future: the evolution of professional coaching and coaching psychology. W: S. Palmer, A. Whybrow (red.), *Handbook of Coaching Psychology: A Guide for Practitioners* (s. 23-39). London: Routledge.
- Grant, A. M., Cavanagh, M. (2004). Toward a Profession of Coaching: Sixty-Five Years of Progress and Challenges for the Future. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 2(1), 1-16.
- Heszen, I., Sęk, H. (2008). *Psychologia zdrowia*. Warszawa: PWN.
- Heszen, I., Życińska, J. (2008). Pozytywne wątki we współczesnej psychologii zdrowia. W: I. Heszen I., J. Życińska (red.), *Psychologia zdrowia w poszukiwaniu pozytywnych inspiracji* (s. 9-19). Warszawa: Wydawnictwo SWPS „Akademica”.
- Jelonkiewicz, I., Kosińska-Dec, K. (2001). Poczucie koherencji a style radzenia sobie ze stresem: empiryczna analiza kierunku zależności. *Przegląd Psychologiczny*, 44(3), 337-347.
- Kosińska-Dec, K., Jelonkiewicz, I. (2001). Wybrane właściwości dorastającego dziecka i rodziny a jego poczucie koherencji. W: H. Sęk, T. Pasikowski (red.), *Zdrowie – stres – zasoby* (s. 139-150). Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Law, H., Ireland, S., Hussain, Z. (2010). *Psychologia coachingu*. Warszawa: PWN.
- Linley, P., Joseph, S. (2007). (red.). *Psychologia pozytywna w praktyce*. Warszawa: PWN.
- Marciniak, Ł. (2009). Pojęcie i odmiany coachingu. W: M. Sidor-Rządkowska (red.), *Coaching: teoria, praktyka, studia przypadków* (s. 19-40). Kraków: Oficyna Wolters Kluwer.
- Mroziak, B. (2001). Poczucie koherencji (soc) osób uzależnionych od alkoholu – zmiany po psychoterapii. W: H. Sęk, T. Pasikowski (red.), *Zdrowie – stres – zasoby* (s. 165-176). Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- O’Connell, B., Palmer, S. (2010). Solution-focused coaching. W: S. Palmer, A. Whybrow (red.), *Handbook of Coaching Psychology: A Guide for Practitioners* (s. 278-292). London: Routledge.
- Palmer, S., Szymańska, K. (2010). Cognitive behavioural coaching: an integrative approach. W: S. Palmer, A. Whybrow (red.), *Handbook of Coaching Psychology: A Guide for Practitioners* (s. 86-117). London: Routledge.
- Palmer, S., Whybrow, A. (red.). (2010). *Handbook of Coaching Psychology: A Guide for Practitioners*. London: Routledge.
- Ramirez-Cyzio, K. (2010). Career coaching – podstawy teoretyczne i praktyka. *Coaching Review*, 2, 19-34.
- Rybczyńska, K. (2010). Coaching to nie doradztwo. W: M. Zubrzycka-Nowak, K. Rybczyńska, S. Monostori S., *Czym (nie) jest coaching? Prawdy i mity o coachingu* (s. 86-94). Gdańsk: GWP.
- Sagy, S., Antonovsky, H. (1999). Factors related to the development of the sense of

- coherence (soc) in adolescents: A retrospective study. *Polish Psychological Bulletin*, 30(4), 255-262.
- Seligman, M. (2005). *Prawdziwe szczęście: psychologia pozytywna a urzeczywistnienie naszych możliwości trwałego spełnienia*. Poznań: Wydawnictwo Media Rodzina.
- Sęk, H. (2001). *Wprowadzenie do psychologii klinicznej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Sidor-Rządkowska, M. (2009). (red.). *Coaching. Teoria, praktyka, studia przypadków*. Kraków: Oficyna Wolters Kluwer.
- Smółka, P. (2009). (red.). *Coaching: inspiracje z perspektywy nauki, praktyki i klientów*. Gliwice: Wydawnictwo Helion.
- Smółka, P. (2012). Podejście oparte na dowodach w coachingu: istota oraz implikacje dla praktyki. *Coaching Review*, 3, 5-19.
- Stemplewska-Żakowicz, K. (2009). *Diagnoza psychologiczna: diagnozowanie jako kompetencja profesjonalna*. Gdańsk: GWP.
- Strelau, J., Doliński, D. (2008). (red.). *Psychologia: podręcznik akademicki* (Tom 2). Gdańsk: GWP.
- Syrek-Kossowska, A., Palmer, S. (2010). Cognitive Behavioural Coaching In Business – Selected Techniques. *Coaching Review*, 2, 4-18.
- Szymona, K. (2008). *Zaburzenia nerwicowe a poczucie koherencji*. Łódź: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej.
- Trzebińska, E. (2008). *Psychologia pozytywna*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne.
- Whitmore, J. (2011). *Coaching: trening efektywności*. Warszawa: G+J.
- Wilson, C. (2010). *Coaching biznesowy*. Warszawa: MT Biznes.
- Witkowski, T. (2009). *Zakazana psychologia*. Wrocław: Biblioteka Moderadora.
- Worsztynowicz, A. (2001). Doświadczenie wsparcia społecznego a poczucie koherencji. W: H. Sęk, T. Pasikowski (red.), *Zdrowie – stres – zasoby: o znaczeniu poczucia koherencji dla zdrowia* (s. 151-164). Poznań: Wydawnictwo Humaniora.
- Worsztynowicz, A. (2003). Doświadczenie wsparcia rodzicielskiego a poczucie koherencji dorastających. W: Z. Juczyński, N. Ogińska-Bulik (red.), *Zasoby osobiste i społeczne sprzyjające zdrowiu jednostki* (s. 163-176). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Worsztynowicz, A. (2006). Doświadczenie wsparcia nauczycielskiego a poczucie koherencji u dorastających. W: M. John-Borys, Z. Dołęga (red.), *Z badań nad zdrowiem psychicznym uczniów: wstęp do działań profilaktycznych szkoły* (s. 192-205). Katowice: Wydawnictwo uś.

ABSTRACT: The main goal of this article is to explain the idea of using coaching as a method of improving the level of the sense of coherence in the group of adult people. The sense of coherence is the central construct of Aaron Antonovsky's Salutogenic Model. According to this model, the sense of coherence is the key determinant of health. Most relevant research supports Antonovsky's idea, but there is still another important problem to solve: how to improve the strength of the sense of coherence in the group of adult people. Is it reasonable to consider using coaching as a forceful method of improving the soc?

KEYWORDS: coaching, the sense of coherence.



-
1. Autorka artykułu prowadziła badania dotyczące wpływu doświadczanego wsparcia społecznego na poczucie koherencji. Od początku 2009 roku zajmuje się także tematyką coachingu. Ukończyła liczne szkolenia z zakresu coachingu, w tym szkolenia akredytowane przez International Coach Federation, posiada certyfikat Erickson Professional Coach, prowadzi praktykę coachingową, uczestniczyła w stażu w Institute of Education University of London, poznając realizowane tam programy coachingowe.
 2. Aaron Antonovsky (1923–1994) – profesor socjologii medycyny uniwersytetów amerykańskich i izraelskich. Twórca nowego podejścia do problematyki zdrowia i choroby, zwanego salutogenezą (z łac. *salus* – zdrowie + z grec. *genesis* – źródło). Za koncepcję salutogenezy i poczucia koherencji otrzymał w 1993 roku doktorat h.c. Akademii Medycznej w Göteborgu.
 3. Wyniki prowadzonych na świecie badań poświęconych naukowej i praktycznej stronie coachingu są publikowane w takich czasopismach, jak *International Coaching Psychology Review*, *Coaching Psychologist*, *International Journal of Evidence-Based Coaching and Mentoring*, *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*.
 4. Oczywiście mówiąc o spójności doświadczeń, Antonovsky miał na myśli cały okres życia człowieka, począwszy od wczesnego dzieciństwa. W przypadku intencjonalnej poprawy poczucia koherencji osób dorosłych postulat spójności może dotyczyć jedynie aktualnych doświadczeń.